

NEWS LETTER **11** 2009

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さんは、紅葉を見に行かれませんか？

今月からDプロニュースは、「より読みやすく」をテーマに装いを新たに致しました。今まで以上に企業経営にお役立ていただけるコンテンツをご用意できるよう努力して参りますので宜しくお願い致します。掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に弊社までお問い合わせください。（越石）



新型インフルエンザに 感染し、休業した従業員 の賃金取扱い

改正労働基準法のポイント
代替休暇制度の導入
2009年11月 お仕事備忘録

新型インフルエンザに感染し、 休業した従業員の賃金取扱い

10月以降、新型インフルエンザの集団感染が拡大していますが、本人あるいはその家族が感染したという話が多く企業の聞かれるようになってきました。そのような場合には職場における感染拡大防止のためにも従業員を休業させることとなりますが、このように従業員を休業させる際の賃金取扱いについて、9月下旬に厚生労働省より見解が示されました。そのうちQ1、Q2、Q4を紹介します（*）。

Q1. 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要がありますか。

新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。医師や保健所による指導や協力要請の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q2. 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

新型インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常有病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q4. 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

家族が新型インフルエンザに感染している労働者について、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

以上をまとめると、会社の対応としては、本人が感染した場合もしくは保健所の協力要請等により従業員を休ませる場合は、会社の責任により休業させる訳ではないため休業手当の支払は必要ありませんが、家族の感染などにより予防的措置として休業させるような場合には、最低でも休業手当の支払が必要になります。

今後も当面は新型インフルエンザ感染の問題が、多くの職場で発生することが予想されるため、会社としては従業員あるいはその家族が感染した場合の連絡方法など手続を決めておくことや、健康状態を報告させるための書式を準備するなど、早め早めの対応が望まれます。

（*）厚生労働省「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働法上の問題に関するQ&A」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/20.html>

改正労働基準法のポイント

代替休暇制度の導入

平成22年4月1日に施行される改正労働基準法では労働時間制度を中心にいくつかの改正が行われておりますが、今月号では「代替休暇制度の導入」について取り上げてみましょう。

改正労働基準法においては過重労働の抑制を目的として、1ヶ月60時間を超える法定時間外残業については、50%以上の割増賃金率で計算した賃金を支給しなければならないという改正が行われています（中小企業については猶予措置あり）。代替休暇制度とは、この50%以上に引上げられる割増賃金を支給することに代えて、休暇を付与できる制度のことをいいます。以下では、代替休暇制度についての5つのポイントを説明しましょう。

1: 割増賃金率の引上げを行った企業が対象

そもそもこの制度は、割増賃金率を引上げた企業が対象となります。したがって、中小企業で適用が猶予となる場合は使うことができない制度です。

2: 導入には労使協定の締結が必要

代替休暇制度を導入するためには、過半数労働組合がある場合にはその組合、ない場合には労働者の過半数代表との協定が必要になります。なお、労使協定を締結したとしても代替休暇を取得するか否かは労働者の意向によりますので、強制的に代替休暇を取らせることはできません。

3: 休暇に代替できる部分は割増賃金率の引上げ分のみ

代替休暇として与えることのできる部分は、法定時間外残業が60時間を超えた分に対し引上げられた割増賃金率の部分についてのみです。たとえば、60時間までの割増賃金率が25%、60時間を超えた時間に対する割増賃金率が50%の場合で76時間の法定時間外残業を行った場合は、以下の計算となります。

代替休暇の対象となる時間数：76時間－60時間＝16時間・・・①

代替休暇を算出する上での換算率：50%－25%＝25%・・・②

代替休暇時間：16時間（①）×25%（②）＝4時間

4: 代替休暇の単位は1日もしくは半日

代替休暇は、労働者に休息の機会を与えることを目的としているため、1日または半日単位で取得させなければなりません。この半日を何時間とするかは労使協定で定めておくべき事項になっています。

5: 代替休暇は2ヶ月以内に取得しなければならない

代替休暇には取得すべき期限が定まっており、法定時間外残業が1ヶ月60時間を超えた月の末日の翌日から2ヶ月以内となっています。仮にこの間に代替休暇が取れなかった場合には、代替休暇を取得する予定だった時間分の割増賃金を支給する必要があります。

以上のように、代替休暇はかなり複雑な制度であり、労働者の意向確認から取得の有無までを厳密に管理する必要があります。制度導入の際には、事前に様々なケースを想定し、対応を考えておく必要があるでしょう。

今月は、年末調整や賞与支給などの準備に追われます。段取りよく計画を立ててスムーズに業務ができるようにしましょう。

2009年11月

お仕事備忘録

- 1、年末調整の準備
- 2、冬期賞与の支払準備
- 3、所得税の予定納税額の減額申請の申請期限
- 4、翌年のカレンダーの作成
- 5、忘年会の準備
- 6、防火対策



1、年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備を進めておくかで業務効率は大きく異なります。

まず、従業員に確認する事項、提出してもらう書類が多くあります。
主に次のような書類です。

- 扶養控除等申告書の訂正
- 保険料控除申告書兼配偶者特別控除申告書の提出と控除証明書の提出
- 住宅借入金等控除の計算書類
- 年途中入社の場合の前職の源泉徴収票

2、冬期賞与の支払準備

冬期賞与の金額を決定します。

業績検討、世間相場の情報、個別評価、配分原資の計算などから最終決定をします。

最近は、一律の賞与支給率ではなく、部門ごとや個人の業績に応じた支給額決定が取り入れられるケースが多くなっています。

3、所得税の予定納税額の減額申請の申請期限

予定納税の義務のある人は、その年の申告納税見積額が、予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいいます。

予定納税基準額が15万円以上になる場合、予定納税が必要となります。

4、翌年のカレンダーの作成

年があけたら配付できるように、会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。

また、取引先にカレンダーを配布している場合もあるでしょう。年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

5、忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。

全社行事として執り行う場合は総務が中心となって企画運営していくこととなります。

- 場所の確保
- 来賓の確認
- 乾杯の音頭、挨拶等の依頼
- 余興の準備
- 出席者数の確認

など、段取りよくすすめましょう。

6、防火対策

秋の火災予防運動が始まります。

いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

消防設備の点検 消火器、非常口、非常階段、避難経路など

非常時の対応方法見直し 連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。

火の後始末の方法などを確認しましょう。

また不用意に、屋外に燃えやすいもの等を放置しないようにしましょう。